

イギリス教員給与制度の現状と課題

著者名(日)	本図 愛実
雑誌名	宮城教育大学紀要
巻	41
ページ	193-201
発行年	2006
URL	http://id.nii.ac.jp/1138/00000058/

イギリス教員給与制度の現状と課題

*本 図 愛 実

The Present State and Issues on Teacher Pay System in England & Wales

HONZU Manami

Abstract

The deliberation on teacher pay system have being happen under present central government policy, which is to collect financial condition. The amount of teacher salary is the highest cost in public education service. Central government policy is affected by New Public Management, which was introduced in UK in 80s'. However the Blair Administration in UK have been saying that it would support NPM as means and partnership as purpose. Therefore we will see the present situation and issues on teacher pay system in England & Wales in this paper.

We can look teacher pay system in four points of view; general rules, financial resources, distribution to school, distribution to teachers. General rules are in the document written by School Teachers Review Body. Main financial resource is Dedicated School Grant by central government and is distributed to each school through approval of school forum in local county according with local financial scheme. In school, governing body decides each teacher salary.

The important point in the change of teacher pay system is to secure professional development. Performance threshold has possibility of it. The other points, to guarantee circumstance for partnership among teachers, to connect personal evaluation and school evaluation, and the scope of criterion in performance management, is also suggestive for Japanese pay system reform.

Key words : teacher pay system 教員給与制度
professional development of teacher 教師の職能開発
NPM
Collaboration 協働

1. はじめに

緊縮財政の是正をめざす政府方針のもと、教職員給与制度の見直しが始まっている¹。

平成18年5月26日に成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(行

政改革推進法)第56条3は、「政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(昭和49年法律第2号)の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものと

* 学校教育講座

1 本論文では、「一般職の職員の給与に関する法律」等での使用に倣い、俸給表・給料表に基づく基本給については「給料」、手当を含む場合には「給与」とする。

する」としている²。時を同じくした、同年6月の政府・与党合意には、来年度以降公立小中学校の教職員給与を2.7%削減することが盛り込まれた³。さらに、7月7日付けの「経済財政運営の構造改革に関する方針2006」（骨太の方針）には5年間で1万人程度の純減、民間給与水準への準拠、人材確保法に基づく優遇措置の縮減が掲げられた⁴。これらの動きをうけ、中央教育審議会初等中等教育分科会に「教職員給与の在り方に関するワーキンググループ」が設置され、平成18年7月31日に初会合が開かれている⁵。

こうした教職員給与制度見直しの動きは、80年代以降、イギリスを中心として各国に広まっているNPM（New Public Management）の採用に由来している。NPMは、政府支出領域を見直すとともに、競争原理の導入、業績・成果の事後評価、政策立案と執行の分離を行う等の特徴をもつ⁶。とはいえ、NPM採用国において、NPMが万能薬として捉えられているわけではない。イギリスでは、1994年に誕生したブレア政権は、前保守党政権による市場重視の「小さな政府」化とは一線を画す「第三の道」を掲げてきた。そこでは、NPMを手段としつつも、行政機関のパートナーシップや協働の実現を可能とするべく、公共部門の改革が行われてきた⁷。そうした改革のなかで、公的教育サービスの最大支出項目である教職員給与は、どのような

制度運営のなかにおかれてきたのであろうか。

このような問題関心から先行のイギリス研究についてみると、教員評価という観点からの研究は存在するが、ブレア政権による改革後の教員給与制度についての研究はまだ見当たらない⁸。したがって、本論文では、イギリスの教員給与制度のしくみについて明らかにするとともにその課題について検討を行うことを研究の目的とする。

2. 教員給与制度のしくみ

現在のイギリス教員給与制度は、表1のような項目から把握することができる。①から④について順にみてみよう。

① 給与基準（定数、額）

定数、給料や主任手当の額といった給与に関する基準は、教育技能省が2003年より毎年発行している『各年版 教員給与と諸条件に関する報告・手引書』（*School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions* 以下『報告・手引書』）に記載されている。同書には、教員の職種別に、給料表、手当支給に関する諸条件等が示されている。2005年版報告・手引書の内容は、

表1 イギリス教員給与制度の概要

①給与基準（定数、額）	②給与費の主たる原資	③給与費の配分者と基準	④給与額最終決定者
教育技能大臣が審議会答申をもとに給料表を含む『報告・手引書』を作成する。 一般教員は業績+給料表、リーダーシップグループ教員は学校種・規模+業績+給料表。	学校特定交付金を主とする補助金（国）	各地方自治体の「学校財政計画」に基づき、「学校フォーラム」が、各学校への配分基準や配分額を決定する。	学校理事会

出典：本図愛実「イギリスの教職員給与システム」『週刊日本教育資料』8月21日号、2006年、14～15頁。（加筆修正）

2 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年6月2日法律第47号）第56条3

3 読売新聞「来年度以降の小中教員給与、2.76%削減…政府・与党、合意」（YOMIURI ONLINE, http://job.yomiuri.co.jp/news/jo_ne_06962219.cfm）

4 「経済財政運営の構造改革に関する方針2006」（平成18年7月7日）

5 文部科学省ホームページより。（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryo/031/06080813.htm）

6 NPMの手法は多岐にわたり、ほかに、予算の複数年度管理、民間委託、PFIなどがある。

7 Modernising Government, 1999（イギリス首相ホームページに掲載のPDFファイル）、安章浩「ブレア政権の行政改革における『顧客志向』の行政構築の意義」『行政&ADP』2005年3月、53～58頁。なお、本稿におけるブレア政権の行政改革に対する見解は、『行政&ADP』に掲載された安の一連の論文（全八回）の知見に負うところが大きい。

8 イギリス教員評価の研究として、勝野正章『教員評価の理念と政策 日本とイギリス』エイデル出版所、2004年、106～138頁。ただし、文部科学省『諸外国の教育動き2004』（国立印刷局、2005年）では、「(4)より効果的・効率的な能力給制度を目指して給与表を見直し」（62～63頁）において、上級給与表が5級から3級により構成されるようになったこと、基礎給与表から上級給与表への移動の際の全国審査においては校長のみが判定を行なうことになったことと等の改変を紹介している。

2005年9月1日から2006年8月31日までにおける、イングランドとウェールズの教員に適用される。

同書の法的根拠は、2002年教育法122条、124条(3)にある。教員の給与、教員の労働条件・職務・労働時間を決定するのは教育技能大臣(The Secretary of State)であるが(122条(1))、それらは報告書に基づかねばならず(124条(3))、その報告書は、STRB(School Teachers Review Body)の報告を参照して作成されねばならない(125条(1))。

STRBは、教員の給与、教員の労働条件・職務・労働時間について審議し、教育技能大臣に報告を行う(120条)。なお、議長は首相により、委員は教育技能大臣によって指名される(119条)。STRBには、協議団体を特定し、それら団体の見解に関する証拠の提示と説明の機会を保障する義務が課されている。同様のことは教育技能省や大臣に対しても行わなければならない(121条)。2005年の審議の際には、教職員組合を含む15団体を協議団体としている⁹。STRB報告書では、特に給与に関する具体的数字が提示される。たとえば、2005年版STRB報告書では、基礎給料表と上級給料表の支給額について、インフレ率に相当する2.5%増が推奨されている。

STRBのほか、WAMG(Workload Agreement Monitoring Group)、RIG(Rewards and Incentives Group)といった教職員組合を中心とする協議会も『報告・手引書』の作成に影響をもっている。WAMGは、2003年1月15日の全国協約に基づき、雇用者、政府、教職員組合を代表する10団体により構成されている¹⁰。他方、RIGは、2004年1月9日の協約に基づく団体であり、主として報酬や手当てについて勧告を行う¹¹。

『報告・手引書』(2005年)に記載されている有資格教員は、大きく一般教員とリーダーシップグループ教員に分かれる。一般教員にはまず基礎給料表(表2)

が適用される。給料表は学校の地域別(①ロンドンを除くイングランド&ウェールズ、②ロンドン中心部、③ロンドン郊外、④ロンドン周辺部)に異なる年収額が設定されている。これは、他の職種の給料表においても同様である。一般教員は、基礎給料表の6級まで進んだ後、全国審査をへて、上級給料表(表3)が適用となる。上級給料表の3級まで進んだ教員は優秀教員(excellent teacher)とよばれる。

基礎給料表、上級給料表における昇級ならびに手当支給の決定権は、各学校の学校理事会にある。ただし、上級給料表の昇級は二年ごととされている。

さらに一般教員には、全国審査をへてなる、卓越技能教員(Advanced skills teachers)と管理職優先教員(fast track teachers)も含まれる。卓越技能教員には1級から27級によって構成されている独自の給料表が設定されている(表4)。卓越技能教員は勤務時間の20%を他校で勤務するという勤務形態になる。管理職優先教員は2001年から設置され、早い段階から学校経営について学ぶ。

以上の一般教員に対して、2005年12月31日までは五段階の主任手当(1,638ポンド～10,572ポンド)が設定されていた。2006年1月1日からは、「教育・学習手当」(Teaching and Learning Responsibility)制に変更となった。「教育・学習手当」はTLR1とTLR2から構成され、各TLRをいくりにするのか、だれに支給するのかは学校理事会が判断することとなった。ただし、TLR1は6,500～11,000ポンド、TLR2は2,250～5,500ポンドと規定されている。

つぎに、リーダーシップグループ教員についてみておく。リーダーシップグループ教員は、校長、副校長、校長補佐から構成されている。どのようなスタッフ構成(人数と級の適用)にするのかもまた、各学校の学校理事会が決定する。ただし、『報告・手引書』(2005

9 15団体は次のとおり。Association of Teacher and Lectures (ATL), British Association of Teachers of the Deaf (BATOD), General Teaching Council (GTC), Information for School and College Governors (ISCG), National Association of Head Teachers (NAHT), National Association of School Governors (NASG), National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), National, National Employers' Organization for School Teachers (NEOST), National Governors' council (NGC), National Union of Teachers (NUT), Professional Association of Teachers (PAT), Rewards and Incentives Groups (RIG), Secondary Heads Association (SHA), Training and Development Agency for Schools (TDA), Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (National Association of the Teachers of Wales, UCAC)

10 団体名は次の通りである。Association of Teacher and Lectures (ATL), GMB (Britain's General Union), National Association of Head Teachers (NAHT), National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), National, National Employers' Organization for School Teachers (NEOST), Professional Association of Teachers (PAT), Secondary Heads Association (SHA), Transport and General Workers' Union (TGWU), UNISON, Welsh Assembly Government, 教育技能省。

11 構成団体は、ATL、NAHT、NASUWT、NEOST、PAT、SHA、教育技能省である。

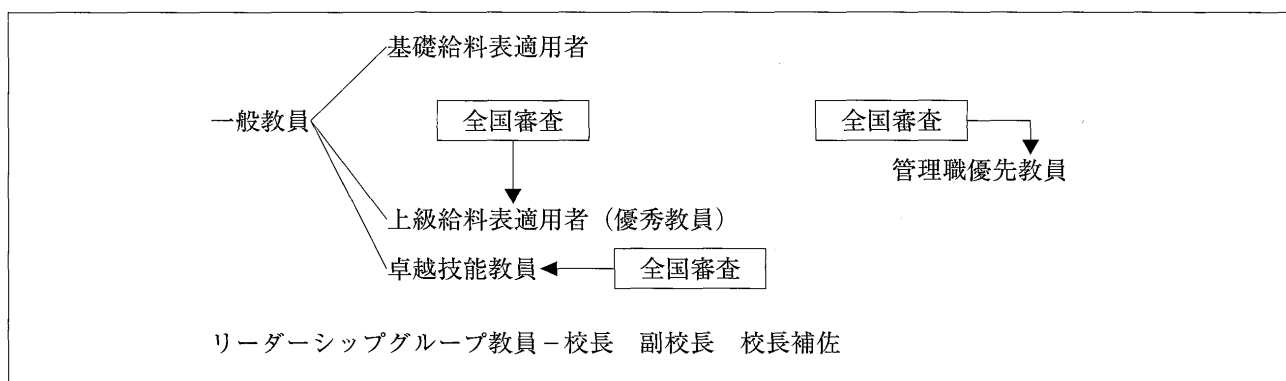


図1 イギリス有資格教員の構成

表2 2005年基礎給料表（年収・ポンド）

	① イングランド & ウェールズ	② ロンドン中心部	③ ロンドン郊外	④ ロンドン周辺部
M 1	19,161	23,001	22,002	20,082
M 2	20,676	24,315	23,316	21,597
M 3	22,238	26,007	24,978	23,259
M 4	24,057	27,756	26,697	24,981
M 5	25,953	29,676	28,593	26,877
M 6	28,005	31,749	30,642	28,923

出典：STRB, *School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, 2005, p51.

表3 2005年上級給料表（年収・ポンド）

	① イングランド & ウェールズ	② ロンドン中心部	③ ロンドン郊外	④ ロンドン周辺部
U 1	30,339	35,985	32,979	31,260
U 2	31,464	37,752	34,101	32,385
U 3	32,628	38,916	35,268	33,549

出典：STRB, *School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, 2005, p54.

表4 2005年卓越技能教員給料表（年収・ポンド）【一部略】

	① イングランド & ウェールズ	② ロンドン中心部	③ ロンドン郊外	④ ロンドン周辺部
1	31,491	37,782	34,131	32,412
2	32,052	38,343	34,692	32,976
3	32,619	38,907	35,259	33,540
4	33,174	39,465	35,814	34,095
5	33,729	40,023	36,372	34,650
6	34,284	40,581	36,930	35,205
7	34,839	41,139	37,488	35,760
8	35,394	41,697	38,046	36,315
9	35,949	42,255	38,604	36,870
10	36,504	42,813	39,162	37,425
11	37,059	43,371	39,720	37,980
12	37,614	43,929	40,278	38,535
13	38,169	44,487	40,836	39,090
14	38,724	45,045	41,394	39,645
15	39,279	45,603	41,952	40,200
16	39,834	46,161	42,510	40,755
17	40,389	46,719	43,068	41,310
18	40,944	47,277	43,626	41,865
19	41,499	47,835	44,184	42,420
20	42,054	48,393	44,742	42,975
21	42,609	48,951	45,300	43,530
22	43,164	49,509	45,858	44,085
23	43,719	50,067	46,416	44,640
24	44,274	50,625	46,974	45,195
25	44,829	51,183	47,532	45,750
26	49,296	55,587	51,936	50,217
27	50,238	56,526	52,875	51,159

出典：STRB, *School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, 2005, p68.

表5 リーダーシップグループ教員給料表（年収・ポンド）

段 階	適 用 級	① イングランド & ウェールズ	② ロンドン中心部	③ ロンドン郊外	④ ロンドン周辺部
1	6-18	37,617-50,553	43,908-56,844	40,257-53,193	38,535-51,474
2	8-21	39,522-54,405	45,813-60,696	42,162-57,045	40,440-55,329
3	11-24	42,627-58,554	48,915-64,845	45,264-61,194	43,548-59,475
4	14-27	45,816-63,015	52,104-69,306	48,453-65,655	46,734-63,936
5	18-31	50,553-69,504	56,844-75,795	53,193-72,144	51,474-70,428
6	21-35	54,405-76,68	60,696-82,956	57,045-79,305	55,329-77,589
7	24-39	58,554-84,522	64,845-90,810	61,194-87,159	59,475-85,440
8	28-43	64,581-93,297	70,869-99,585	67,218-95,934	65,499-94,218

出典：STRB, *School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, 2005, p38.

年）では、学校種や規模に応じて、リーダーシップグループ教員給料表の適用級について制限が設けられている。すなわち、リーダーシップグループ教員給料表は、四地域にわたって1級から43級までがあり、6級以上の適用には表6のような8段階とユニットスコアが設定されている。ユニットスコアは、子ども数に各子どもの属するキーステージ係数を乗じて計算される。キーステージ1～2の係数は7、キーステージ3の係数は9、キーステージ4の係数は11、キーステージ5の係数は13である。なお、キーステージと学年の関係は、キーステージ1：1、2学年、キーステージ2：3～6学年、キーステージ3：7～9学年、キーステージ4：10、11学年である。キーステージ1～3の最終学年において全国学力テストの実施が義務づけられている。計算例をあげてみると、1～6学年までの子ども500名が学ぶロンドン中心部に位置する学校のリーダーシップグループ教員は、段階3が適用となり（500人×7=3,500ユニットスコア）、11級から24級のなかで給料が支払われることになる。

ところで、一般教員とリーダーシップグループ教員ではどちらの給料が高くなるのだろうか。リーダーシップグループ教員の1級は、①ロンドンを除くイングランド&ウェールズ33,249、②ロンドン中心部39,537、③ロンドン郊外35,889、④ロンドン周辺部34,170ポンドである。リーダーシップグループ教員の

表6 リーダーシップグループ教員適用段階とユニットスコア

段 階	ユニットスコア
1	1000
2	1001-2200
3	2201-3500
4	3501-5000
5	5001-7500
6	7501-11000
7	11001-17000
8	17001以上

出典：STRB, *School Teachers' Pay and Conditions Document 2005 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, 2005, p39.

給料は上級給料表適用教員より高いが、4級以上を適用されている卓越技能教員よりは低い可能性がある。

② 給与費の主たる原資

以上みたような教職員給与は、学校特定交付金を主とする国からの補助金を原資としている。学校特定交付金は、学校教育に用途が限定された用途特定補助金である。それまでの国から地方への包括的補助金を廃し、2006年4月から導入された¹²⁾。同交付金は、在籍者数をもとに、学年段階、特別な支援を要する場合等に応じて係数をかけ積算する。地方自治体を介して国から各学校へ積算総額が支給される。なお、イギリス

12 末富芳「イギリスにおける学校特定交付金改革 上」『週間日本教育資料』7月24日号、2006年、14～15頁、末富芳「イギリスにおける学校特定交付金改革 下」『週間日本教育資料』8月7・14日号、2006年、14～15頁、梶間みどり「教育の質的保証と国庫負担問題—英国地方教育行財政改革からの示唆—」日本比較教育学会『比較教育学研究』33号、2006年、15～29頁など参照。

では近隣者が優先となる規制があるものの学校選択制が採られているので、児童・生徒数が増えれば、学校に支給される学校特定交付金も増額となる。新制度導入にあわせて、学校財政の複数年（3年）管理ならびに財政年度（4月－3月）から学校年度（9月－8月）に基づく管理、補助金の統合化といった変更も行なわれた¹³。

これらの制度変更の理由について、教育技能省は2005年版教育白書において、誰が学校へ公的資金を支給するのかということが混乱しがちであったこと、公的資金が学校に確実に配分されるためといった説明をしている¹⁴。ブレア首相は、学校特定交付金の導入により、地方自治体の第一の役割が、直接的な教育サービス提供者から、親や生徒の擁護者へとますます変化することになるとしている¹⁵。

③ 給与費の配分者と基準

学校特定交付金は、地方自治体が作成する「学校財政計画」(School Finance Scheme)に基づき、「学校フォーラム」(School Forum)によって各学校に配分される。

「学校水準と構造に関する1998年法」48条 (School Standard and Framework Act 1998) により、地方自治体は「学校財政計画」を作成し住民に公開しなければならない。「学校フォーラム」は、「学校水準と構造に関する1998年法」47条Aならびに「2002年教育法」43条に規定されており、学校理事、リーダーシップグループ教員を代表する者たちから構成される。地方自治体の代表を含むこともできる。

④ 給与額最終決定者

各学校に配分された資金の使途決定権は学校理事会にある。すなわち、学校理事会が、『報告・手引書』に基づきながら、教員の採用や昇給を決定する。

各学校は「学校理事会規則」を作成し、それに基づき学校理事会を運営する。「規則」には、理事の数、理事としての属性、資格、任期等が記されていなければ

ならない。通常の公立学校の場合、学校理事会は、親としての理事、スタッフとしての理事、地方自治体関係者としての理事、地域としての理事から構成されねばならない(2002年教育法19条)。

学校理事会は、学校経営全般について権限をもつ。その対象は次の通りとされている¹⁶。①学業達成の水準向上を支援する、②学校の将来計画をたてる、③リーダーシップグループ教員を指名する、④学校予算と人事について決定する、⑤業績評価の方針をたて、全教職員の評価を実施する、⑥ナショナルカリキュラムが確実に教えられるようにする、⑦キーステージ2、3、4、での学力テストの到達目標をたてる、⑧ナショナルカリキュラムの評価と試験結果を保護者に報告する、⑨生徒の精神的、道徳的、文化的発達を支援する方法を決定する、⑩特別支援を要する場合を含み、全ての子どもに学校教育が提供されるようにする。

3. 教員給与制度改革の意義

以上みてきたような教員給与制度は、「教職の現代化」と学校分権を背景に進められてきたと理解することができる。

ブレア政権は、1998年に緑書『教師－変革に挑む』において世界一流の教育サービス提供には「教職の現代化」(Modernising the teaching profession)が必要であるとし、そのために業績評価(performance management)を用いた給与制度の改革案を提示した。イギリスにおいて教職は、①優秀な若者をひきつける職業となっていない、②成果をあげることに對する制度的な動機づけが存在しない、③研修が適切に行なわれていない、④事務仕事が多すぎる、⑤変革をいやがる集団というマイナスイメージが社会に広まっている、としている¹⁷。こうした状態からの脱却が「教職の現代化」というわけである。これらの改善には、業績評価の導入に加え、予算の増額、教員の事務仕事を軽減するための措置(有資格の助手の配置、監査活動の改善)を実施する必要があるともしている。

13 Department of Education and Skills, Consultation on New School Funding Arrangements from 2006-07: A Summary など。(教育技能省ティチャーネットに掲載のPDFファイル)

14 Department of Education and Skills, *Department Report 2005*, p99.

15 ブレア首相の2005年10月24日の演説より。(http://www.pm.gov.uk/output/Page8363.aspに掲載)

16 教育技能省ティチャーネットのホームページより (http://www.gov.uk/management/atoz/g/Governing_body/)

17 Secretary of State for Education and Employment, *Teachers meeting the challenge of change*, 1998, pp14-17.

他方、学校分権については、前節でみたように、学校理事会に学校財政ならびに学校運営に関する大きな権限が託されている。学校理事会の議論はブレア政権以前からの長い歴史をもつが、同政権においても学校理事会による関係者の参加と合議に基づく学校づくりがめざされたと理解できる。

合議という点では、教員給与の基準となるSTRB報告書作成の資料がインターネット上で公開されていることも注目値する。教育技能省をはじめ、最大規模の教職員組合であるNUT、協約等をもとに結成されたWAMG、RIGがどのような見解とそれをうらづける証拠を提出したのか、教育技能省のホームページを中心に掲載されている文書から知ることができる。

教育サービスを受ける側である子ども・保護者も、学校選択を通じて意見を表明することができる。先にもふれたように、入学には近隣在住者が優先されるものの、在籍者数をもとに支給される学校特定交付金の導入により、児童生徒ならびに保護者にとって魅力的な学校であることは、学校運営ならびに学校財政においても重要性をましている。

このような「教職の現代化」と学校分権の組み合わせは、本稿「1. はじめに」で述べたように、NPM手法を手段としつつ、協働をめざすというブレア政権による行政改革の具体化であると捉えることができる。市場や効率を意識する企業職的な要素を教職に持ち込む一方で、学校関係者の様々な意思が表明されるような合議の形態がとられ、協働の実現がめざされている。

今日の公教育において、「教職の現代化」と学校分権に基づく改革は基本的には否定されるべきことではない。ただし、それらが、教育活動について考察を行なっていく時間と機会を教師に提供し、それに給与を連動させているのなら、である。教師としての職能開発が可能であるならば、評価に基づく給与制度は質の高い教育サービスの提供につながっていくが、単に教師を業績評価のなかにおくだけでは、安易な業績が横

行するだけで質の向上にはつながらない¹⁸。

では、現行制度は職能開発と連動しているのだろうか。その前に制度の運用状況についてみておきたい。教育技能省がSTRBに提出した資料によれば、2004年3月の教員の該当級、手当支給の有無は表7のように示すことができる。初等中等あわせて四割強の教員に上級給料表が適用されている。

表7 一般教員の適用給料表・手当の級（2004年3月）

給料・手当	該当者（％）
<給料>	
基礎給料表	41.4
上級給料表	49.9
卓越技能教員給料表	1.1
不明	7.6
<主任手当>	
なし	47.2
1級	19.2
2級	15.6
3級	8.7
4級	7.7
5級	1.6
<特別支援教育手当>	
なし	96.6
1級	2.0
2級	1.5

出典：教育技能省からSTRBに提出された資料 表33より。
（教育技能省ティチャーネットに掲載のPDFファイル）

時系列的にはどのような動きをみせているのだろうか。同じく教育技能省がSTRBに提出した資料からみると、約10年前の1995年に教職についていた者151,600人は、2005年3月現在、40名を除き、6級以上に属している¹⁹。なお、1995年の全0～17級のうち下位1/3に位置する0～5級に属していた者820人は、2005年3月現在、70%（15,990人）が上級給料表適用者、1%（330人）が卓越技能教員、17%（3860人）がリーダーシップグループ教員となっている²⁰。とり

18 高橋伸夫『＜育てる経営＞の戦略 ポスト成果主義への道』講談社、2005年、など参照。

19 教育技能省からSTRBに提出された資料（Statistical table as an annex to the 2006 written evidence from the department for education and skills）表1、表22(i)より。（教育技能省ティチャーネットに掲載のPDFファイル）本文中40名の内訳は4級10名、5級30名。全17級から構成されていた1995年給料表において40名とも2級に属していた。なお、2006年イングランド・ウェールズの有資格フルタイム雇用の教員は396,380人。このうち約3/5にあたる25（40－15）万人の教員は、教職経験年数が10年以下ということになる。

20 同上表23より。

わけ、10年前には下位1/3であった教員の二割弱がリーダーシップグループ教員となっていることは、年功序列型の給与制度ではなされなかった処遇が現行制度で生じたものと推測できる。むしろ現行制度には厳しい面もある。2005年には2～3%のリーダーシップグループ教員が降級となっており、フルタイムで働く教員のうち10.3%は公立学校を去っている（2004－05年）²¹。

つぎに昇級においてどのような業績評価がなされるかをみてみよう。基礎給料表内、上級給料表内の移動は学校ごとに行われるので、全国審査である基礎給料表から上級給料表への昇級時の審査内容についてみておきたい。

この全国審査は、performance thresholdとよばれ、審査を希望する教員が申請書を校長に提出し、校長は審査基準に一致するかどうかを判断し、その結果を学校理事会ならびに申請者に申請から20日以内に報告あるいは通知することとされている²²。つまり、昇級は各学校で行なわれているが、審査基準や申請書は全国的に同一のものが使用される。審査基準は『報告・手引書』に記載され、それらに基づき、教育技能省が申請用紙を作成している。基準は次のような全八項目からなる²³。「基準1：知識と理解度」「基準2：教育活動と評価活動 2－1 授業計画 2－2 クラス経営 2－3 子どもの成長に関する省察」「基準3：子どもの成長」「基準4：幅広い専門的力量 4－1 個人による職能開発 4－2 学校運営に対する貢献」「基準5：専門職としての特性」。各基準について、証拠となる具体的事実や数値を250語以内で記すことが求められ、各基準の下欄には、それらが事実であるかどうか校長が裁定する欄が設けられている。

では、こうした基準達成や職能開発と密接に関わると思われる研修についてはどのような保障がなされているのだろうか。教育技能省が運営する教員支援のホームページ（ティーチャーネット）には、CPD（Continuing Professional Development）の文字がならび、各種プログラムが並び教師個々人のキャリア形成と発展を

促している。各種の職能開発プログラムを実施する全国教員協議会（GTC, General Teaching Council for England）も教職員組合の合意をえつつ2000年9月から運営されている²⁴。ただし、『報告・手引書』（2005年）には一般教員については研修の機会保障の記載がない。

研修の実際については今後の課題としたいが、全国審査において、教師が自己の職能開発にどのようにとりくんでいるのか（基準4－1）、学級経営や授業計画（基準2－2、2－1）について客観的事実を示すことが求められていることについては、職能開発に結びつく可能性が期待できる。

4. おわりに

以上みてきたように、NPMと協働を掲げるブレア政権において進められた教員給与制度改革は、「教職の現代化」と学校分権を背景に、関係団体の見解を考慮した給料の基準づくり、全国審査による業績評価などを特徴としている。上級給料表適用のために行なわれる全国審査基準からは、教員の職能開発が促されているものと把握できる。

さて、NPMのみが掲げられがちな日本の行政改革において、日本の教職員給与制度はどのような変革を迫られることになるのだろうか。イギリスの給与制度改革は、職能開発のほか、給与制度改革の際に考慮されねばならない課題を示唆していると捉えることができる。

第一の課題は、協働環境の保障である。先述したように、協働は、ブレア政権がNPM手法とともに掲げる理念であった。ただ、ブレア政権がめざす協働は、省庁間あるいは政策決定・実施におけるものであり、学校現場に特定されたものではなかった。しかし、公的機関である行政・学校間、学校内の意思決定や教育サービス提供においても適用されねばならないことは当然のことである。学校の周辺については、学校フォーラム、学校理事会が設置されているが、学校内すなわ

21 同上資料の表18より。

22 教育技能省ティーチャーネットのホームページ掲載の全国審査申請用紙より。

23 同上資料より。

24 GTCホームページより（<http://www.gtce.org.uk/AboutTheGTC/intro/aims>）、文部科学省「(5)全国教員協議会、行動や専門性に深刻な問題のある教員の処分基準を適用」『諸外国の教育動き2004』、国立印刷局、2005年、63～64頁。

ち同僚間においても協働が可能となるような環境が保障されねばならない。協働環境の保障は学校全体の課題でもある。つまり個人評価と学校評価をどのように接合させていくかが大きな課題として浮上する。

ちなみに、Ipsos MORI社とGTCによる、2003年教員意識調査（標本数約7万）では、83%の教師が同僚を尊敬していると答え、5%が尊敬していないと答えている（質問19）²⁵。20人に1人は同僚を尊敬していないことになり、仮に20人で構成される組織のうち同僚に敬意の念をもたない人間が1人いるとするなら、そのような組織が協働的に機能していくことはやや困難になるのではないだろうか。ただし、標本数の少ないIpsos MORI社2005年調査（標本数900～1000）では、「教師として愛着心をもつか」との問いに、99%の教師が子どもに次いで同僚に愛着心をもつと答えている（同僚についてもたないは1%）。リーダーシップグループ教員については92%（もたない7%）であった。なお、保護者については96%（もたない4%）、地方自治体は75%（もたない22%）、組合は64%（もたない34%）、教育技能省は39%（もたない58%）であった²⁶。

第二の課題は、業績評価基準の範囲についてである。全国審査基準の設定は水準の維持に貢献するが、例外的な教育活動を排除していくことになりかねない。1996年教育法19条は、特別なカリキュラムを要する子どもたちのための「個別教育の場」（Pupil Referral Unit）の設定を地方自治体に命じている。イングランドでは、現在400あまりのPRUが設置され、個別教育を行なっている²⁷。同制度を利用しても指導できない子どもは放校処分になる。処分者数は、1996-97年度の12,700人を最大としたがその後は減少傾向にあり2002-03年度には9,290人であった²⁸。問題児を排除すれば、学校は例外的で膨大な労力を要する対応をしなくて済み、通常教育活動に関して設定されている、全国基準の業績評価に関する活動に専念することができる。しかし、学校からの問題児排除が、子ども本人にとっても社会全体にとっても次なる問題をもたらす

ものであることはいうまでもない。一方、日本では、問題をおこす生徒に対する生徒指導が学校運営に対する貢献として極だって高く評価されてしまうことがある。偏った重視について注意を払いつつ、業績評価における標準性の維持と、例外的教育指導の両立について検討する必要がある。

最後に、「教職の現代化」は学校分権と一体であることに留意しなければならないことを改めて強調し、結語としたい。

（平成18年9月29日受理）

25 Ipsos MORI, MORI GTC Teachers on Teaching: A Survey of the Teaching Profession, Topline results (<http://www.ipsos-mori.com/polls/2002/gtc-toplines.shtml>)

26 Ipsos MORI, Teachers' Loyalties: Putting Pupils First (Ipsos MORI社ホームページ掲載のPDFファイルより.)

27 教育技能省, Pupil Referral Units (http://www.dfes.gov.uk/exclusions/alternative_provision_policies/pupil_referral_units.cfm) なお、2002-03年度のPRU在籍者は17,523人。

28 教育技能省, Exclusions Project Overview (http://www.dfes.gov.uk/exclusions/projects_overview/index.cfm)